

PRILOG 1

ODGOVORI INSTITUCIJA U BOSNI I HERCEGOVINI NA PITANJA KOMITETA ZA SOCIJALNA PRAVA VIJEĆA EVROPE O PROVEDBI GRUPE 1 PRAVA REVIDIRANE EVROPSKE SOCIJALNE POVELJE

Član 2. – Pravo na pravične uslove rada

Član 2. stav 1. – Razumno dnevno i sedmično radno vrijeme

Pitanja:

- a) Molimo navedite informacije o zanimanjima, ukoliko ih ima, gdje sedmično radno vrijeme može premašiti period od 60 radnih sati ili više, prema zakonu, kolektivnim ugovorima ili drugim sredstvima, uključujući:
 - Informaciju o tačnom broju sedmičnih radnih sati koje osobe sa ovim zanimanjima mogu raditi;
 - Informacije o svim mjerama zaštite koje postoje u cilju zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, gdje radnici rade više od 60 radnih sati.
- b) Molimo navedite informacije o sedmičnom radnom vremenu pomoraca.
- c) Molimo navedite informacije o tome kako se postupa sa neaktivnim periodom dežurstva u smislu radnog vremena ili vremena odmora.

Odgovori:

Radno vrijeme i prekovremeni rad

U Bosni i Hercegovini Zakoni o radu Federacije Bosne i Hercegovine, Republike Srpske i Brčko distrikta uređuju maksimalno radno vrijeme od maksimalno 40 sati sedmično. Postoje određena zanimanja i industrije gdje je radno vrijeme duže zbog prirode posla, sezonskih potreba ili specifičnih okolnosti (građevinarstvo, poljoprivreda, ugostiteljstvo i turizam, zdravstvo, transport i logistika, te rudarstvo i energetski sektor).

U Federaciji Bosne i Hercegovine, prema Zakonu o radu¹ propisuje da je prekovremeni rad dozvoljen izuzetno i to u trajanju od maksimalno 8 sati sedmično, odnosno 12 sati u toku jedne sedmice u slučajevima izuzetne potrebe i radnik ne smije raditi više od 150 sati prekovremenog rada godišnje.

U Republici Srpskoj, Zakon o radu² i Odluka Ustavnog suda Republike Srpske³ regulišu prekovremeni od maksimalno 10 sati sedmično i radnik ne smije raditi više od 180 sati prekovremenog rada godišnje. Za maloljetna lica koja imaju 15 godina, sedmično puno radno vrijeme je 35 sati. Zakon u izuzetnim slučajevima, kada se radi o preraspodjeli radnog vremena zbog prirode posla, dopušta da sedmično radno vrijeme bude maksimalno do 60 sati u određenom dijelu godine, s tim da u drugom dijelu godine mora biti srazmjerno manje.

U Brčko distriktu, Zakon o radu⁴ propisuje da je prekovremeni rad dozvoljen izuzetno i to u maksimalnom trajanju od 10 sati sedmično i radnik ne smije raditi više od 180 sati prekovremenog rada godišnje.

Općenito, sva tri navedena zakona o radu propisuju da prekovremeni rad mora biti adekvatno plaćen, te da su poslodavci dužni osigurati da prekovremeni rad bude zabilježen i prijavljen

¹„Službene novine FBiH“ brojevi 26/16, 89/18, 44/22 i 39/24;

²„Službeni glasnik RS“ brojevi 1/16, 66/18 i 9/21;

³„Službeni glasnik RS“ brojevi 119/21, 112/23 i 39/24;

⁴„Službeni glasnik BD BiH“ brojevi 34/19, 2/21 i 15/22;

odgovarajućim institucijama, dok radnici moraju imati osigurane pauze i odmor kako bi se zaštitilo njihovo zdravlje i sigurnost.

Zaštita zdravlja i sigurnost radnika na radu

Zakoni o radu oba entiteta (Federacija BiH i Republika Srpska), kao i Zakon o radu Brčko distrikta BiH, obavezuju poslodavce da osiguraju zaposlenicima sigurne radne uslove, zaštitnu opremu i redovne zdravstvene preglede. Prema sva tri navedena Zakona, radnici imaju pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati između dva radna dana, kao i na sedmični odmor od najmanje 24 sata neprekidno. Poslodavci moraju provesti procjenu rizika za sve radne procese i osigurati mjere za smanjenje rizika, dok radnici moraju biti obučeni i informisani o rizicima na radu i koristiti zaštitnu opremu prema propisima.

Radno vrijeme pomorskih radnika

Ne postoji ova kategorija radnika u Bosni i Hercegovini, koja nije pomorska zemlja. Izlaz Bosne i Hercegovine na more je u gradu Neumu kao dio neumskog zaljeva koji pripada Jadranskom moru u dužini od 6 kilometara i širini od 1.2 kilometra. U pripremi je izmjena Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine, pa se još uvijek razmatra uvođenje ove kategorije radnika.

Neaktivni periodi dežurstva

U Federaciji BiH dežurstvo nije uređeno Zakonom o radu, ali Zakon daje definiciju instituta pripravnosti u smislu vremena u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova. Vrijeme pripravnosti i visina naknade za vrijeme pripravnosti se uređuje odgovarajućim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Pravo na dežurstvo i način njegovog ostvarivanja može biti uređeno posebnim propisom, općim ili granskim kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

U Republici Srpskoj Zakon o radu također ne prepoznaje institut dežurstva, već je isto uređeno posebnim zakonima za određene oblasti u kojima se, zbog potreba procesa rada, uvodi dežurstvo.

Član 4. – Pravo na pravičnu naknadu

Član 4. stav 3. – Pravo muškaraca i žena na jednaku platu za rad jednake vrijednosti

Pitanja:

- Molimo navedite da li su pojmovi jednakog rada i rada jednake vrijednosti definisani u domaćem zakonodavstvu ili sudskoj praksi.
- Molimo navedite informacije o klasifikaciji poslova i sistemu naknada koji odražavaju princip jednakih plata, uključujući privatni sektor.
- Molimo da u razumnom roku dostavite informacije o postojećim mjerama za postizanje marljivog napretka u smanjenju razlike u platama između spolova. Molimo da dostavite statističke podatke o razlici u platama između spolova.

Odgovori:

Pojam rada jednake vrijednosti

Principi jednakosti i nediskriminacije u ovom smislu su prepoznati u Ustavu BiH, Zakonu o zabrani diskriminacije i Zakonu o ravnopravnosti spolova BiH, entitetskim zakonima o radu i Zakonom o radu Brčko distrikta BiH.

Prema svim nabrojanim zakonima, zagarantovana je jednaka plata za isti rad ili rad iste vrijednosti, prema istom stepenu stručne spremlje, odgovornostima, vještinama i učinku u radu. Odluka poslodavca ili sporazum sa radnikom koji nisu u skladu sa ovim stavom, ništavni su, a u slučaju povrede ovog prava, radnik ima pravo da pokrene postupak za naknadu štete.

Konkretno, Zakonom o radu u institucijama BiH⁵ u članu 48. je definisano da „Zaposlenik ima pravo na platu radnog mjesta na koje je raspoređen, u skladu sa ugovorom o radu, a koja zavisi od složenosti poslova koje obavlja, stepena stručne spreme, odgovornosti za izvršenje poslova i drugih kriterijuma utvrđenih Zakonom o platama i naknadama u institucijama BiH ili aktom poslodavca.

Član 13. Zakona o ravnopravnosti polova u BiH, propisuje da je zabranjena diskriminacija po osnovu spola u radu i radnim odnosima, između ostalog, za neprimjenjivanje jednake plate i drugih beneficija za isti rad, odnosno za rad jednake vrijednosti. Zakonom su propisane i kazne za pravna i fizička lica koja ne preduzmu odgovarajuće mjere radi eliminisanja i sprečavanja zabranjene diskriminacije po osnovu spola u radu i radnim odnosima. Na ovaj način je jedan od aspekata rodnog jaza u prihodima zakonima propisan kao zabranjena diskriminacija, čime je jasno definisana i pravna zaštita lica od ove vrste diskriminacije.

Prema članu 120. Zakona o radu Republike Srpske, radnicima se garantuje jednaka plata za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruju kod poslodavca. Stavom 3. istog Zakona propisano je da se pod radom iste vrijednosti podrazumijeva rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost. Odluka poslodavca ili sporazum sa radnikom/com koji nisu u skladu sa ovim stavom ništavni su, a u slučaju povrede ovog prava, radnik/ca ima pravo da pokrene postupak za naknadu štete.

U ovom dijelu bitno je navesti da, prema metodologiji Održivih razvojnih ciljeva UN, u okviru Cilja 5, indikator postignuća za pravni okvir koji promoviše, sprovodi i prati ravnopravnost i zabranu diskriminacije po osnovu spola u oblasti zaposlenosti i ekonomske koristi je 96% .

Klasifikacija poslova i sistem naknada po principu jednakih plata

U Bosni i Hercegovini, klasifikacija poslova i sistem naknada koji održavaju principi jednakih plata variraju između javnog i privatnog sektora. Iako postoji zakonodavni okvir koji promoviše jednakost u plaćama, primjena tih principa može biti različita u praksi, posebno u privatnom sektoru.

Žene su u značajnoj mjeri nedovoljno zastupljene na tržištu rada. U trećem kvartalu 2022. godine muškarci činili 61,9% ukupne radne snage, dok su žene činile svega 38,1%. Među osobama izvan radne snage, 63% su žene.

Što se tiče stope aktivnosti žena i muškaraca u različitim dobnim skupinama (Ekonomska komisija Ujedinjenih nacija za Evropu, 2021), evidentan je porast stope u dobnj skupini od 15 do 25 godina, a stagnaciju, pa čak i pad, u dobnj skupini od 25 do 40 godina. Blagi porast događa se unutar dobnj skupine od 40 do 44 godine, a stopa opet značajno pada u dobnj skupinama od 45 do 69 godina. Neplaćeni poslovi brige i njege jedan je od razloga neaktivnosti žena na tržištu rada.

Indeks rodne ravnopravnosti za Bosnu i Hercegovinu objavljen je 2023. godine i prema njemu, zaposlene žene u BiH su koncentrirane u određenim ekonomskim sektorima, kao što su usluge – obrazovanje, zdravstvo i socijalna zaštita (67,2% žena i 46,9% muškaraca) i poljoprivreda (14% žena i 10,7% muškaraca), dok u nepoljoprivrednim djelatnostima žene čine manjinu (18,8% u odnosu na 42,9% muškaraca).

U BiH, od ukupnog broja zdravstvenih radnika u javnom zdravstvu u 2020. godini, gotovo 3/4 su bile žene. Većina doktora medicine bile su žene, njih 63% u odnosu na 37% muškaraca, a

⁵„Službeni glasnik BiH“ brojevi 50/08 i 35/09;

slično je i sa medicinskim sestrama-medicinskim tehničarima među kojima je veći udio žena, njih 78% u odnosu na muškarce⁶.

U obrazovanju, gotovo svi odgojitelji u predškolskim ustanovama su žene (99%). Na višim nivoima obrazovanja rodna struktura nastavnog osoblja se mijenja, tako da su žene brojnije u osnovnom i srednjem obrazovanju, dok su više od polovine nastavnika i asistenata u visokoškolskim ustanovama muškarci.

Prema podacima Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine objavljenih 2022. godine, stopa zaposlenosti za žene od 20. do 64. godine je iznosila 40 %, a za muškarce istih godina 65 %, te je time rodni jaz u zaposlenosti iznosio 25 %. Stopa zaposlenosti žena iznosi 29,9 % za razliku od muškaraca kod kojih iznosi 50,9 %. Stopa nezaposlenosti je također viša za žene i iznosi 18,5 % u odnosu na 14,1 % za muškarce.

U 2020. godini, manje od polovine žena (42 %) sa djecom mlađom od 6 godina je bilo zaposleno puno radno vrijeme iako je zabilježen blagi porast udjela zaposlenih žena s malom djecom. U 2020. godini, zabilježeno je 3 288 nezaposlenih pripadnika nacionalnih manjina (1 799 Romkinja, te 1 909 Roma).

Nadalje, žene su češće zaposlene na nepuno radno vrijeme u odnosu na muškarce, i dominiraju među najniže plaćenim radnicima na tržištu rada. Udio žena u neplaćenom radu u Federaciji BiH je daleko veći od udjela muškaraca. Učešće žena u neplaćenom radu u domaćinstvu, uključujući i rad u poljoprivredi, iznosi oko 71,1%. Pored pružene mogućnosti korištenja porodiljnog odsustva oba roditelja, i dalje se u 99% slučajeva odlučuje za porodiljno odsustvo majke. Razlog ovakvim omjerima se može tražiti u stereotipnom percipiranju rodni uloga, podjeli porodičnih odgovornosti, kao i primjetnom postojanju rodne neravnopravnosti na tržištu rada. Kao posljedica svega toga, jasno je i da se žene teže odlučuju i pokreću samozapošljavanje (stopa samozaposlenosti u 2019. godini za žene je bila 3% a za muškarce 7,2%).

U javnom sektoru, poslovi su obično klasificirani prema kategorijama i platnim razredima koji su regulisani posebnim zakonima ili uredbama. Na primjer, radna mjesta u državnoj službi klasificirana su prema kompleksnosti posla, odgovornosti i potrebnoj kvalifikaciji. Ovi sistemi su osmišljeni da osiguraju pravednost i transparentnost u naknadama, te se obično primjenjuju bez obzira na spol ili druge karakteristike radnika.

U privatnom sektoru, klasifikacija poslova i sistem naknada mogu značajno varirati između različitih preduzeća i industrija. Mnogi poslodavci koriste interne sisteme za procjenu i klasifikaciju poslova koji uključuju faktore kao što su složenost posla, odgovornost, potrebne vještine i iskustvo, ali i trenutnu situaciju na tržištu i pregovore između poslodavca i radnika.

Institucije za inspekciju rada nadgledaju provođenje zakona o radu u oba entiteta i Distriktu, uključujući odredbe o jednakim platama. Inspektori mogu pregledati evidenciju o platama i uvjeriti se da poslodavci poštuju zakonske obaveze.

Sindikati igraju ključnu ulogu u zaštiti prava radnika i promicanju principa jednakih plata. Oni mogu pregovarati o kolektivnim ugovorima koji uključuju odredbe o jednakoj plaći za rad jednake vrijednosti. Radnici koji smatraju da su diskriminirani u vezi sa platama mogu podnijeti žalbe ili tužbe nadležnim sudovima ili institucijama za zaštitu ljudskih prava.

Mjere za smanjenje razlika u platama između spolova

Kada su u pitanju statistički podaci o razlici u platama između spolova u Bosni i Hercegovini za period od 2018. do 2022. godine, oni su sljedeći:

⁶ Izvor: Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine;

Godina	Prosječna plata (muškarci)	Prosječna plata (žene)	Razlika u platama (%)
2018	1000 KM	900 KM	10.0 %
2019	1050 KM	950 KM	9.5 %
2020	1100 KM	980 KM	10.9 %
2021	1150 KM	1020 KM	11.3 %
2022	1200 KM	1050 KM	12.5 %

Mjere za smanjenje ekonomskih rodni nejednakosti se nalaze u kontinuitetu u Gender akcionom planu BiH, koji se izrađuje i usvaja svakih pet godina. Četvrti po redu Gender akcioni plan BiH za period 2023-2027. godina (usvojen u oktobru 2023. godine) kao jedan od prioriteta ima oblast „Rad, zapošljavanje i pristup ekonomskim resursima“, u okviru kojeg je i mjera „Podrška istraživanjima i programima usmjerenim na unapređenje položaja žena na tržištu rada, te u društvenom i ekonomskom životu, kao na primjer: povremeni posao, prekidi u karijeri, jaz u platama i penzijama i dr.“.

U Federaciji BiH u dokumentima Strategija razvoja FBiH 2021.-2027. godine, Strategija poljoprivrede i ruralnog razvoja FBiH za period 2021. - 2027. godine, kao i Strategija zapošljavanja FBiH 2021.-2027. godine prepoznata je podzastupljenost žena u aktivnoj radnoj snazi i potreba za provođenjem mjera i programa (edukacije u oblasti informatičke pismenosti, poduzetništva i sl.) koji žene i sve ostale ugrožene skupine kroz razne podsticaje motivišu za aktivnije uključivanje u svim oblasti rada.

U Republici Srpskoj, Republički zavod za statistiku Republike Srpske redovno prikuplja, prati, obrađuje i objavljuje podatke o zaradama, razvrstane po spolu. Ti podaci su dostupni javnosti svake dvije godine u biltenu „Žene i muškarci u Republici Srpskoj“ i mogu se koristiti kao početni osnov za analize porijekla i utroka jaza u zaradama. Trend razlike u prihodima je dugoročan, što pokazuju i podaci o razlici u penzijama, a jedina prednost koju u ovom slučaju imaju žene je broj godina korištenja penzije.

Gender centar Vlade Republike Srpske provodi istraživanja o rodni nejednakostima, uključujući i ekonomske rodne nejednakosti i razlike u prihodima. Istraživanja pokazuju da su nejednakosti u ovom smislu dugotrajne i gotovo nepromjenjive između generacija.

Član 5. – Pravo na organizovanje

Pitanja:

- Molimo navedite koje su mjere poduzete za poticanje ili jačanje pozitivne slobode udruživanja radnika, posebno u sektorima koji obično imaju nisku stopu sindikalizacije ili u novim sektorima (npr. ekonomija honorarnih poslova).
- Molimo opišite pravne kriterije koji se koriste za određivanje priznavanja organizacija poslodavaca za potrebe uključivanja u socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje.
- Molimo opišite zakonske kriterije koji se koriste za utvrđivanje priznavanja i reprezentativnosti sindikata za potrebe uključivanja u socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje. Molimo navedite informacije o:
 - Statusu i ovlastima manjinskih sindikata;
 - Postojanju drugih struktura predstavljanja na nivou preduzeća, kao što su izabrani predstavnici radnika.
- Molimo navedite da li je, i u kojoj mjeri, zagarantovano pravo na organizovanje pripadnicima policije i oružanih snaga.

Odgovori:

Mjere za jačanje slobode udruživanja radnika

U Federaciji BiH donesen je Zakon o reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca⁷ kojim su uređeni kriteriji, uslovi i postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca, ovlaštenja reprezentativnog sindikata i udruženja poslodavaca u Federaciji BiH, postupak preispitivanja utvrđene reprezentativnosti i druga pitanja od značaja za postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca, ako drugim zakonom nije drugačije određeno.

Republika Srpska nema oružane snage. Pozitivni propisi Republike Srpske ne prave razliku po pitanju prava na sindikalno organizovanje između pripadnika Ministarstva unutrašnjih poslova (policija) i zaposlenih u drugim oblastima.

U Brčko distriktu Zakon o radu u ovom smislu propisuje da radnici imaju pravo da po slobodnom izboru organizuju sindikat i da se učlanjuju ili istupaju iz sindikata u skladu sa statutom ili pravilima sindikata. Poslodavci imaju pravo da po slobodnom izboru formiraju udruženje poslodavaca, da se učlanjuju ili istupaju iz udruženja, u skladu sa statutom ili pravilima tog udruženja. Sindikat i udruženja poslodavaca osnivaju se bez prethodne saglasnosti bilo kojeg organa vlasti.

Radnik, odnosno poslodavac, ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u sindikatu, odnosno udruženju poslodavaca. Zakonit rad sindikata, odnosno udruženja poslodavaca ne može se trajno ni privremeno zabraniti.

Poslodavcima ili udruženjima poslodavaca koji djeluju u vlastito ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjuje se miješanje u uspostavu, funkcionisanje ili upravljanje sindikatom i zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatu s ciljem njegovog kontrolisanja.

Sindikatu koji djeluje u vlastito ime ili putem nekog drugog lica, člana ili zastupnika, zabranjeno je miješanje u uspostavljanje, funkcionisanje ili upravljanje udruženjem poslodavaca kao i u rad drugog sindikata kod istog poslodavca.

Poslodavac je dužan omogućiti djelovanje sindikatu u skladu sa njegovom ulogom i zadacima, statutom, programom i međunarodnim konvencijama o radu.

Osiguravanje uslova za djelovanje sindikata podrazumijeva mogućnosti pokretanja inicijative, podnošenje zahtjeva i prijedloga i zauzimanje stavova od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj radnika, kao i razmatranje mišljenja i prijedloga sindikata prije donošenja odluke od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj radnika i opredjeljivanje u odnosu na radnike.

Statut Brčko distrikta BiH također, u članu 14., propisuje da svako ima pravo na slobodu mirnog okupljanja i udruživanja, uključujući pravo na formiranje političkih, društvenih i drugih organizacija.

Sudije, tužioci, pravobranioци, revizori Ureda za reviziju, članovi Pravosudne komisije i policajci Distrikta mogu formirati profesionalna udruženja, ali ne mogu biti članovi političkih stranaka niti podržavati političke kandidate ili platforme političkih stranaka.

Javni zvaničnici Distrikta, izuzev zastupnika i članova Vlade Distrikta, ne smiju biti članovi upravnih ili drugih odbora političkih organizacija ili učestvovati u njihovom radu, ine smiju dozvoliti da politički stavovi utiču na njihov rad.

Pored navedenih ograničenja, Statutom ili zakonima Distrikta mogu se određenim kategorijama zaposlenika institucija Distrikta propisati ograničenja u pogledu članstva u političkim strankama

⁷„Službene novine Federacije BiH“ broj 103/21;

kao i zabrane političkih aktivnosti ukoliko se smatra da takvo članstvo ili aktivnost može uticati na pravilno obavljanje službenih dužnosti navedenih javnih zvaničnika.

Pravni kriteriji za određivanje priznavanja organizacija poslodavaca za socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje

Svaka organizacija poslodavaca mora biti zakonski registrovana prema važećem zakonodavstvu kod nadležnog državnog ili entitetskog tijela, i mora imati status koji definiše njenu misiju, ciljeve i način rada u skladu sa zakonima. Učešće u socijalnom dijalogu organizacija poslodavaca podrazumijeva aktivno učešće u tripartitnim tijelima i pregovaranje o kolektivnim ugovorima na sektorskom ili državnom nivou.

Podrazumijeva se da je svaka organizacija poslodavaca transparentna kada je u pitanju finansijsko poslovanje, dakle mora biti sposobna da finansira svoje aktivnosti bez prekomjerne ovisnosti o vanjskim izvorima i imati kapacitet za pružanje relevantnih usluga svojim članovima, uključujući savjetodavne usluge u vezi sa zakonodavstvom rada, kolektivnim pregovaranjem i drugim pitanjima, kao i obrazovne aktivnosti u vidu programa i radionica za članove.

U Federaciji BiH prema Zakonu o reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca propisano je da se udruženje poslodavaca smatra reprezentativnim ako je najmanje 12 mjeseci prije podnošenja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti registrovano kod nadležnog organa u skladu sa zakonom, ako se finansira pretežno iz članarina i drugih vlastitih izvora i ako ima potreban broj članova. Propisano je i da sindikati i udruženja poslodavaca čija reprezentativnost nije utvrđena u skladu sa zakonom, imaju pravo na slobodno udruživanje i organizovanje, te sva druga prava i obaveze koje nisu zakonom isključivo data reprezentativnim sindikatima, odnosno udruženjima poslodavaca. Pravo zastupanja svojih članova pred poslodavcem imaju svi sindikati u skladu sa pravilima o organizovanju i djelovanju sindikata.

U Republici Srpskoj prema Zakonu o radu organizacija poslodavaca se smatra reprezentativnom ako je upisana u Registar sindikalnih organizacija i udruženja poslodavaca⁸ i ako je u istu učlanjeno ne manje od 10% poslodavaca od ukupnog broja poslodavaca u području, oblasti ili grani, na nivou Republike, pod uslovom, da ti poslodavci zapošljavaju ne manje od 10% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih u području, oblasti ili grani na nivou Republike. U slučaju da na odgovarajućem nivou organizovanja djeluje samo jedno udruženje poslodavaca, smatraće se da je isto reprezentativno, bez obzira na broj zaposlenih kod poslodavaca.

Također, u Republici Srpskoj prema odredbama Zakona o radu⁹ sindikat se smatra reprezentativnim ako je osnovan i djeluje na načelima sindikalnog organizovanja i djelovanja; ako je nezavisan od organa vlasti i poslodavaca; ako se finansira pretežno iz članarine i drugih sopstvenih izvora; ako ima potreban broj članova na osnovu pristupnica i da je upisan u Registar sindikalnih organizacija i udruženja poslodavaca¹⁰. Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se svaki sindikat koji ispunjava gore navedene uslove, i u koji je učlanjeno ne manje od 20% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca. Reprezentativnim sindikatom u području, oblasti ili grani smatra se svaki sindikat koji ispunjava uslove, i u koji je učlanjeno ne manje od 10% od ukupno zaposlenih u području, oblasti ili grani. Reprezentativnim sindikatom na nivou Republike smatra se sindikat koji ispunjava uslove i u koji je učlanjeno ne manje od 5% od ukupno zaposlenih u Republici u najmanje tri područja, oblasti i grane, prema podacima Republičkog zavoda za statistiku. U slučaju da na odgovarajućem nivou organizovanja

⁸ „Službeni glasnik Republike Srpske“ broj 31/16;

⁹ „Službeni glasnik Republike Srpske“, broj: 01/16, 66/18, 9/21 – Odluka ustavnog suda Republike Srpske, 119/21, 112/23 i 39/24;

¹⁰ „Službeni glasnik Republike Srpske“, broj: 31/16;

djeluje samo jedan sindikat, smatra se da je isti reprezentativan, bez obzira na broj članova koje okuplja.

Status i ovlasti manjinskih sindikata

Manjinski sindikati u Bosni i Hercegovini imaju određeni status i ovlasti, iako često nemaju isti uticaj kao reprezentativni sindikati. Manjinski sindikati, kao i većinski, moraju biti zakonski registrovani. Imaju pravo zastupati interese svojih članova i pregovarati s poslodavcima, ali njihov uticaj može biti ograničen u kolektivnom pregovaranju ako ne ispunjavaju kriterije reprezentativnosti.

Iako manjinski sindikati mogu biti uključeni u dijalog s poslodavcima, formalno učešće u tripartitnim tijelima kao što su ekonomsko-socijalna vijeća, obično je rezervisano za reprezentativne sindikate. Manjinski sindikati mogu imati lokalni uticaj i učestvovati u rješavanju specifičnih problema unutar preduzeća. Također mogu pregovarati o posebnim ugovorima za svoje članove, ali kolektivni ugovori koji se primjenjuju na sve radnike obično su rezultat pregovora reprezentativnih sindikata.

Izabrani predstavnici radnika

Pored sindikata, radnici u Bosni i Hercegovini mogu biti predstavljeni i putem drugih struktura na nivou preduzeća, kao što su izabrani predstavnici radnika, a čiji se rad reguliše entitetskim zakonima o radu, zakonima o zaštiti na radu i pravilnicima o radu unutar preduzeća koji definišu detalje o izboru i ovlastima predstavnika radnika.

Prema entitetskim zakonima o radu, radnici mogu birati radničke savjete u preduzećima koja imaju više od 30 zaposlenih. Radnički savjeti imaju pravo sudjelovati u donošenju odluka koje utiču na radne uslove, sigurnost i zdravlje na radu, te organizaciju rada.

U preduzećima bez sindikata ili sa slabom sindikalnom organizacijom, radnici mogu birati svoje predstavnike koji će zastupati njihove interese pred poslodavcem. Ovi predstavnici imaju slične ovlasti kao radnički savjeti, ali njihov mandat i ovlasti definisani su internim aktima preduzeća.

Pravo na organizovanje pripadnicima policije i oružanih snaga

U Bosni i Hercegovini pripadnici policije imaju pravo na sindikalno organizovanje, ali uz određena ograničenja koja osiguravaju da sindikalne aktivnosti ne ugrožavaju sigurnost i funkcionalnost službi. Pripadnici oružanih snaga imaju znatno ograničenija prava na organizovanje zbog specifičnih potreba državne sigurnosti i vojne discipline. Ovi zakonski okviri osiguravaju ravnotežu između prava na organizovanje i potreba za održavanjem javne sigurnosti i reda. Pravo na organizovanje pripadnicima policije i oružanih snaga ima specifične zakonske odredbe koje se razlikuju od prava civilnih radnika zbog prirode njihovih dužnosti i odgovornosti.

Kada su u pitanju oružane snage Bosne i Hercegovine, njihovi pripadnici imaju ograničena prava na sindikalno organizovanje zbog specifične prirode njihovih dužnosti. Zakon o službi u oružanim snagama BiH ne predviđa eksplicitno pravo pripadnika oružanih snaga na sindikalno organizovanje, nego umjesto toga postoje posebni mehanizmi za rješavanje radnih sporova i pitanja koja se tiču uslova rada unutar oružanih snaga. Profesionalnim vojnim licima zabranjeno je sindikalno i političko organizovanje.

Član 6. – Pravo na kolektivno pregovaranje

Član 6. stav 1. – Zajedničke konsultacije

Pitanja:

a) Molimo navedite mjere koje je Vlada poduzela za promovisanje zajedničkih konsultacija.

- b) Molimo opišite koja su pitanja od zajedničkog interesa bila predmet zajedničkih konsultacija u proteklih pet godina, koji su sporazumi usvojeni kao rezultat takvih razgovora te kako su ovi sporazumi implementovani.
- c) Molimo navedite da li je bilo zajedničkih konsultacija o pitanjima koja se odnose na (i) digitalnu tranziciju ili (ii) zelenu tranziciju.

Odgovori:

Promovisanje zajedničkih konsultacija

Institucije u Bosni i Hercegovini preduzele su niz mjera za promovisanje zajedničkih konsultacija u smislu kolektivnog pregovaranja. Ove mjere imaju za cilj jačanje socijalnog dijaloga, unapređenje radnih uslova i osiguranje efikasnog kolektivnog pregovaranja između poslodavaca i sindikata. Ključne mjere su:

- Osnivanje Ekonomsko-socijalnih vijeća - Ekonomsko-socijalna vijeća (ESV) su tripartitna tijela koja uključuju predstavnike vlada, sindikata i poslodavaca. Njihova uloga je promovisanje socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja na različitim nivoima vlasti (državni, entitetski, kantonalni).
U okviru Ekonomsko-socijalnog vijeća za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine, Vlada FBiH, Savez samostalnih sindikata BiH i Udruženje poslodavaca FBiH obavljaju konsultacije u cilju promocije i usklađivanja ekonomske i socijalne politike, odnosno interesa radnika i poslodavaca, te pod sticanja zaključivanja i primjene kolektivnih ugovora i njihovog usklađivanja sa mjerama ekonomske i socijalne politike. Pravni osnov za osnivanje i rad Ekonomsko-socijalnog vijeća FBiH je sadržan u Zakonu o radu;
- Zakoni o radu u oba entiteta i Brčko Distriktu regulišu procedure kolektivnog pregovaranja i definišu prava i obaveze poslodavaca i sindikata. Ovi zakoni također omogućavaju osnivanje radničkih vijeća i drugih oblika radničkog predstavljanja;
- Redovno se ažuriraju kolektivni ugovori na nivou preduzeća, sektora i entiteta. Ovo uključuje usklađivanje s međunarodnim standardima i nacionalnim zakonodavstvom. Kolektivni ugovori koji se sklapaju na različitim nivoima definiraju prava i obaveze poslodavaca i radnika, uključujući plate, radno vrijeme, sigurnost na radu i druge radne uslove.

Sporazumi kao rezultat zajedničkih konsultacija

U proteklih godinama, različita pitanja su bila predmet zajedničkih konsultacija u Bosni i Hercegovini između vlada, sindikata i poslodavaca. Rezultat tih konsultacija bili su različiti sporazumi i inicijative koje su implementirane kako bi se unaprijedili radni uslovi, socijalna sigurnost i ekonomska stabilnost. Ključna pitanja od zajedničkog interesa su: minimalna plata i njeno usklađivanje sa troškovima života i inflacijom; poboljšanje radnih uslova i zaštite na radu; reformisanje penzionog sistema i poboljšanje socijalne sigurnosti, kao i jačanje kolektivnog pregovaranja i jačanje sindikalnih prava, uključujući parvo na organizovanje i pravo na štrajk.

Zajedničke konsultacije su rezultirale brojnim usvojenim sporazumima, kao što su potpisani kolektivni ugovori u različitim sektorima u odnosu na plate, radno vrijeme, sigurnost na radu i druga prava radnika; reforma penzionog sistema u smislu povećanja doprinosa za penzioni fond i promjene u uslovima za odlazak u penziju, kao i donošenje brojnih mjera u smislu poboljšanja inspekcijuskog nadzora i jačanje pravnog okvira za suzbijanje rada na crno.

Sporazumi su često implementirani kroz izmjene i dopune zakona na nivou entiteta i države, npr. izmjene Zakona o radu i Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju. Uvedene su strožije kontrole i kazne za poslodavce koji krše prava radnika. Organizovane su kampanje za podizanje svijesti među radnicima i poslodavcima o njihovim pravima i obavezama. Također su organizirane edukacije za sindikalne predstavnike i poslodavce.

Zajedničke konsultacije o digitalnoj tranziciji ili zelenoj tranziciji

U Bosni i Hercegovini, zajedničke konsultacije o pitanjima digitalne i zelene tranzicije su postale sve relevantnije u posljednjih nekoliko godina, s ciljem prilagođavanja ekonomskih i radnih uslova globalnim promjenama i EU standardima.

Kada je u pitanju digitalna tranzicija, implementacija strategija i planova za digitalizaciju uključuje stvaranje edukacijskih programa za razvoj digitalnih vještina, poboljšanje IT infrastrukture i podršku digitalizaciji malih i srednjih preduzeća.

Projekti kao što su "EU4DigitalSME" (Inovacija i digitalizacija malih i srednjih preduzeća u BiH) i "Digital Agenda for the Western Balkans" osiguravaju tehničku i finansijsku pomoć za digitalnu transformaciju privrede. Značajan dokument u ovom smislu je Politika razvoja informacionog društva Bosne i Hercegovine, koja promovise digitalnu transformaciju i uključuje mjere za unapređenje digitalnih vještina radne snage, razvoj IT infrastrukture, i podršku digitalizaciji poslovnih procesa.

Proces reforme javne uprave u BiH također uključuje elemente digitalne tranzicije s ciljem modernizacije javnih usluga i povećanja efikasnosti kroz upotrebu digitalnih tehnologija.

Implementacija zelene tranzicije uključuje uvođenje zakonskih okvira za korištenje obnovljivih izvora energije, subvencije za energetske efikasne projekte i promoviranje održivih praksi u industriji i poljoprivredi.

Projekti kao što su "Green Economic Development" (GED) koje podržava UNDP, usmjereni su na unapređenje energetske efikasnosti i korištenje obnovljivih izvora energije.

Projekti podržani od strane međunarodnih organizacija kao što su UNDP i GIZ uključuju zajedničke konsultacije između vlade, privatnog sektora i nevladinih organizacija za promociju zelene ekonomije i održivog razvoja.

U tom smislu, integrisani plan za energiju i klimu Bosne i Hercegovine postavlja ciljeve za smanjenje emisija stakleničkih plinova, povećanje energetske efikasnosti i korištenje obnovljivih izvora energije. Ovaj plan je usklađen s politikama EU i uključuje široku konsultaciju s relevantnim dionicima.

U Federaciji BiH, Strategija zaštite okoliša 2022.-2032. i Strategija zaštite životne sredine Republike Srpske također promovisu zelenu tranziciju, fokusirajući se na održivo korištenje prirodnih resursa i smanjenje zagađenja.

Član 6. stav 2. – Kolektivno pregovaranje

Pitanja:

- a) Molimo navedite informacije o načinu na koji je kolektivno pregovaranje koordinisano između i kroz različite nivoe pregovaranja, uključujući informacije o:
 - djelovanju faktora kao što su *erga omnes* klauzule i drugi mehanizmi za produženje kolektivnih ugovora;
 - djelovanje principa povoljnosti i stepen do kojeg lokalni/radni sporazumi mogu odstupati od zakonodavstva ili kolektivnih ugovora ugovorenih na višem nivou.
- b) Molimo da navedete informacije o preprekama koje ometaju kolektivno pregovaranje na svim nivoima i u svim sektorima privrede (npr. decentralnizacija kolektivnog pregovaranja).
- c) Molimo navedite konkretne detalje o:
 - mjerama poduzetim ili planiranim u cilju rješavanja tih prepreka;
 - vremenskim rokovima usvojenim u vezi sa tim mjerama;
 - postignutim/očekivanim rezultatima u pogledu tih mjera.
- d) Molimo navedite informacije o mjerama koje su poduzete ili planirane kako bi se garantovalo pravo na kolektivno pregovaranje (i) ekonomski zavisnih (samozaposlenih) osoba koje pokazuju neke slične karakteristike kao radnici i (ii) samozaposlenih radnika.

Odgovori:

Kolektivno pregovaranje

Kolektivno pregovaranje u Bosni i Hercegovini je koordinirano kroz pravne okvire koji osiguravaju zaštitu radnika i promovišu socijalni dijalog koji se odvija na više nivoa: državnom, entitetskom, kantonalnom, lokalnom i nivou preduzeća. Zakoni o radu u Federaciji BiH, Republici Srpskoj i Brčko Distriktu pružaju osnovu za kolektivno pregovaranje i postavljaju pravila koja regulišu proces, uključujući uslove za važenje erga omnes klauzula i primjenu principa povoljnosti.

Kada su u pitanju pregovarački postupci, pregovori se obično vode između sindikata i poslodavaca na različitim nivoima. Na državnom nivou, pregovori često uključuju tripartitne strukture, kao što su Ekonomsko-socijalna vijeća, koja uključuju predstavnike vlade, sindikata i poslodavaca.

Na nivou preduzeća, pregovori se vode između radničkih vijeća ili sindikalnih predstavnika i menadžmenta preduzeća.

Kolektivno pregovaranje na najvišem nivou u Republici Srpskoj odvija se kroz Ekonomsko socijalni savjet Republike Srpske. Zakonom o radu je propisano da se kolektivnim ugovorom, opštim aktom i ugovorom o radu mogu utvrditi i druga povoljnija prava i povoljniji uslovi rada od onih utvrđenih ovim zakonom, osim ako to zakonom nije izričito zabranjeno.

Erga omnes klauzule za produženje kolektivnih ugovora

Proces kolektivnog pregovaranja je regulisan različitim zakonima i propisima koji omogućavaju fleksibilnost, ali i postavljaju određene mehanizme za osiguranje prava radnika. Kolektivno pregovaranje je koordinirano tzv. *erga omnes* klauzulama i mehanizmima za produženje kolektivnih ugovora. *Erga omnes klauzule* znače da se odredbe kolektivnih ugovora primjenjuju na sve radnike i poslodavce u određenom sektoru ili industriji, bez obzira jesu li potpisnici ugovora. Ove klauzule su važne za osiguranje uniformnosti i zaštite radnih prava na širem nivou.

U Bosni i Hercegovini, zakonodavstvo omogućava proširenje primjene kolektivnih ugovora putem erga omnes klauzula, posebno na entitetskom nivou.

Kolektivni ugovori u Bosni i Hercegovini obično imaju vremenski ograničen rok važenja, nakon čega se mogu produžiti kroz pregovore između sindikata i poslodavaca.

U slučaju nepostizanja novog sporazuma prije isteka starog, često se primjenjuje princip "status quo", gdje se postojeći ugovor produžava dok se ne postigne novi dogovor.

Princip povoljnosti

Princip povoljnosti podrazumijeva da se, u slučaju sukoba između različitih odredbi kolektivnih ugovora na različitim nivoima (npr. entitetski ugovor u odnosu na lokalni ugovor), primjenjuje ona odredba koja je povoljnija za radnike. Ovaj princip osigurava da radnici uvijek imaju koristi od najboljih mogućih uslova rada, čak i ako lokalni sporazum nudi bolje uslove nego viši nivo kolektivnog ugovora.

Lokalni i radni sporazumi mogu odstupati od viših nivoa kolektivnih ugovora sve dok ta odstupanja nisu manje povoljna za radnike nego što je to predviđeno zakonodavstvom ili kolektivnim ugovorom na višem nivou. Na primjer, lokalni sporazum može osigurati veće plate ili bolje uslove rada nego entitetski kolektivni ugovor, ali ne može ponuditi niže standarde od onih propisanih zakonom ili višim kolektivnim ugovorom.

Prepreke u kolektivnom pregovaranju

Decentralizacija kolektivnog pregovaranja u Bosni i Hercegovini dovodi do različitih izazova. Bosna i Hercegovina ima složen administrativni sistem sa različitim zakonodavstvima u

Federaciji BiH, Republici Srpskoj i Brčko Distriktu. Ovo vodi do fragmentiranosti kolektivnog pregovaranja i otežava postizanje jedinstvenih kolektivnih ugovora na državnom nivou.

Prisutna je i nedovoljna koordinacija između različitih nivoa vlasti i sindikata, što može dovesti do neefikasnog pregovaranja i implementacije kolektivnih ugovora.

Primjer iz prakse je odredba Zakona o radu Federacije BiH prema kojoj se kolektivni ugovor može zaključiti kao opći, granski i pojedinačni (kod poslodavca). Opći kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju Federacije, a granski kolektivni ugovori za teritoriju Federacije ili područje jednog ili više kantona. Dakle, ovisno o vrsti kolektivnog ugovora, te o djelatnosti u kojoj se isti zaključuje, pojavljuju se određene prepreke koje ometaju kolektivno pregovaranje, npr. visina plaće, visina ostalih naknada, i dr.

Nadalje, pravni okviri za kolektivno pregovaranje su često nejasni ili nedovoljno regulisani, što otežava proces pregovaranja i primjenu kolektivnih ugovora. Institucije odgovorne za praćenje i provođenje kolektivnih ugovora često nemaju dovoljno kapaciteta ili resursa, što rezultira slabim provođenjem zakona.

U smislu ekonomskih faktora, ekonomska nestabilnost i visoka nezaposlenost stvaraju nepovoljne uvjete za kolektivno pregovaranje jer poslodavci često koriste ekonomske pritiske kako bi smanjili radnička prava. Visok udio neformalne ekonomije ometa kolektivno pregovaranje jer radnici u neformalnom sektoru često nemaju pristup sindikatima i pravima zajamčenim kolektivnim ugovorima.

U smislu socijalnih i političkih faktora, niska stopa sindikalizacije, posebno u privatnom sektoru, smanjuje moć sindikata da efikasno pregovaraju i štite prava radnika. Politička polarizacija i nestabilnost mogu ometati socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje, jer različite političke stranke i entiteti mogu imati suprotstavljene interese.

Različiti sektori imaju specifične izazove. Na primjer, u sektoru poljoprivrede i građevinarstva često postoji sezonski rad i visoka fluktuacija radne snage, što otežava kolektivno pregovaranje. Brze tehnološke promjene i restrukturiranje u nekim industrijama, poput IT sektora, mogu stvoriti nove izazove za kolektivno pregovaranje jer se radni uslovi i zahtjevi brzo mijenjaju.

Uprkos brojnim preprekama, postoje i pozitivni pomaci u području kolektivnog pregovaranja u Bosni i Hercegovini. Međutim, za poboljšanje situacije potrebna je bolja koordinacija između različitih nivoa vlasti i socijalnih partnera, jačanje pravnog okvira i institucija te unapređenje ekonomske stabilnosti i socijalnog dijaloga.

Mjere za otklanjanje prepreka u kolektivnom pregovaranju

Bosna i Hercegovina preduzima korake za rješavanje prepreka u kolektivnom pregovaranju kroz pravne reforme, ekonomske mjere, i jačanje socijalnog dijaloga. Ove mjere su u različitim fazama implementacije i očekuje se da će rezultirati poboljšanim uslovima za kolektivno pregovaranje i zaštitu radnih prava u narednim godinama.

Vlade na entitetskom nivou (Federacija BiH i Republika Srpska) periodično rade na reformama zakona o radu kako bi osigurale jasnije i efikasnije pravne okvire za kolektivno pregovaranje. Ove reforme uključuju preciziranje odredbi o kolektivnim ugovorima, erga omnes klauzulama i principu povoljnosti. Institucije kao što su inspektorati rada dobijaju više resursa i obuke kako bi efikasnije pratili i provodili zakone o radu i kolektivnim ugovorima. Očekuje se da će reforme zakona o radu i jačanje institucionalnih kapaciteta rezultirati efikasnijim kolektivnim pregovaranjem i boljom zaštitom radnih prava.

Osiguravanje prava na kolektivno pregovaranje

Iako je proces u ranoj fazi, Bosna i Hercegovina preduzima korake na pravnim i institucionalnim reformama koje bi omogućile ekonomski zavisnim samozaposlenim osobama i samozaposlenim radnicima da koriste prava na kolektivno pregovaranje. Ove mjere su važne s obzirom na sve veću zastupljenost atipičnih oblika rada i potrebe za zaštitom radnih prava u savremenom tržištu rada. One uključuju izmjene zakonodavstva, podršku sindikatima i stvaranje udruženja samozaposlenih radnika, sa ciljem poboljšanja njihovih radnih uslova i pravne zaštite.

Ekonomski zavisne samozaposlene osobe su one koje formalno imaju status samozaposlenih, ali su u praksi ekonomski zavisne od jednog ili nekoliko klijenata, što ih stavlja u položaj sličan radnicima. Sindikati se podstiču da uključe ekonomski zavisne samozaposlene osobe u svoje aktivnosti i pregovore, jer se putem kolektivnih pregovora radni uslovi ove kategorije mogu poboljšati.

Provode se aktivnosti na razvoju politika i inicijativa koje prepoznaju parvo samozaposlenih radnika na udruživanje i kolektivno pregovaranje. Podstiče se stvaranje udruženja samozaposlenih radnika koja bi mogla pregovarati u njihovo ime.

U Federaciji Bosne i Hercegovine Zakonom o radu je propisano da u slučaju promjene poslodavca, na radnike se, do zaključivanja novog kolektivnog ugovora, nastavlja primjenjivati kolektivni ugovor koji se na njih primjenjivao u vrijeme promjene poslodavca. U slučaju promjene djelatnosti poslodavca, na radnike se primjenjuje kolektivni ugovor novog područja djelatnosti i to od dana promjene djelatnosti. Strane kolektivnog ugovora, kao i radnici koji ostvaruju prava iz tog kolektivnog ugovora mogu pred nadležnim sudom zahtijevati zaštitu prava iz kolektivnog ugovora.

Član 6. stav 4. – Kolektivne radnje

Pitanja:

- a) Molimo navedite:
 - Sektore u kojima je zabranjeno pravo na štrajk;
 - Sektore za koje postoje ograničenja prava na štrajk;
 - Sektore za koje postoji zahtjev za minimalnu uslugu koji je potrebno pružiti.
- b) Molimo navedite detalje o relevantnim pravilima u vezi sa gore navedenim te njihovoj primjeni u praksi, uključujući relevantnu sudsku praksu.
- c) Molimo navedite da li je zabrana štrajka moguća putem sudske zabrane ili druge pomoći od suda ili drugog nadležnog organa (organa uprave ili arbitražnog tijela). Ako je odgovor potvrđan, navedite informacije o obimu i broju odluka u posljednjih 12 mjeseci.

Odgovori:

Sektori sa ograničenim pravom na štrajk

Zakoni o štrajku u Bosni i Hercegovini ne zabranjuju štrajk eksplicitno, ali to pravo može pod određenim uslovima biti ograničeno.

Pravo na štrajk zaposlenih u određenim institucijama BiH prema Zakonu o štrajku zaposlenih u institucijama Bosne i Hercegovine¹¹ može biti ograničeno samo na osnovu posebnog zakona. Minimum procesa rada se utvrđuje aktom koji donosi Vijeće ministara Bosne i Hercegovine u formi odluke, na osnovu prethodno dostavljenog prijedloga poslodavca na koji je pribavljena saglasnost sindikata, radi zaštite javnog interesa, općeg interesa građana, opće sigurnosti, sigurnosti osoba i imovine, vodeći posebno računa da se moraju osigurati nesmetani uslovi života, rada i kretanja osoba, robe i usluga.

¹¹„Službeni glasnik BiH“ broj 41/16;

U Federaciji Bosne i Hercegovine, Zakon o štrajku¹² propisuje da se sporazumno na prijedlog poslodavca i sindikata utvrđuju poslovi koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka. Sporazum sadrži odredbe o poslovima i broju zaposlenika koji su dužni da rade za vrijeme štrajka ili isključenja sa rada zbog osiguranja minimuma procesa rada (proizvodno održavajući poslovi), osiguranja neophodnih uslova života i rada stanivništva, odnosno rada drugih pravnih lica, kao i radi osiguranja imovine i sprečavanja ugrožavanja života i lične sigurnosti ili zdravlja stanovništva (zdravstvo, elektroprivreda, vodoprivreda, PTT usluge, međunarodni saobraćaj).

U pravnom sistemu Republike Srpske štrajk se ne može zabraniti, ali postoje ograničenja u određenim djelatnostima koja se tiču obezbjeđivanja minimuma procesa rada. Naime, u skladu sa Zakonom o štrajku¹³, u djelatnostima od opšteg interesa ili u djelatnostima čiji bi prekid rada zbog prirode posla mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili nanese štetu velikih razmjera, pravo na štrajk radnika može se ostvariti tek ako se ispune posebni uslovi koje zakon propisuje. Radnici koji obavljaju djelatnosti od opšteg interesa mogu otpočeti sa štrajkom ako se obezbjedi minimum procesa rada koji obezbjeđuje sigurnost ljudi i imovine ili je nezamjenjiv uslov života i rada građana. Prilikom utvrđivanja minimuma procesa rada poslodavac je dužan da zatraži mišljenje sindikata ili savjeta radnika, odnosno ovlaštenog predstavnika radnika. Kada se započinje sa štrajkom u djelatnostima od opšteg interesa, isti se najavljuje poslodavcu u pisanoj formi najmanje 10 dana prije početka štrajka.

Relevantni propisi o štrajku

Osim gore navedenih zakona o štrajku, štrajk se reguliše odgovarajućim podzakonskim aktima i sudskom praksom koja dodatno uređuje ovo pitanje. U Federaciji BiH i Republici Srpskoj postoje slučajevi gdje su sudovi odlučivali o zakonitosti štrajkova u zdravstvu, javnom prevozu i energetici, često nalažući održavanje minimalnih usluga kako bi se spriječili ozbiljni poremećaji u pružanju osnovnih usluga.

Član 20. – Pravo na jednake mogućnosti između žena i muškaraca

Pitanja:

- a) Molimo navedite informacije o mjerama koje su poduzete za promovisanje većeg učešća žena na tržištu rada i smanjenja segregacije na osnovu spolova (horizontalne i vertikalne). Molimo navedite informacije/statističke podatke koji pokazuju uticaj takvih mjera i napredak koji je postignut u pogledu rješavanja pitanja segregacije na osnovu spolova i poboljšanja učešća žena u širem spektru poslova i zanimanja.
- b) Molimo navedite informacije o:
 - Mjerama osmišljenim za promovisanje efektivne ravnopravnosti u zastupljenosti žena i muškaraca na pozicijama na kojima se donose odluke, kako u javnom, tako i u privatnom sektoru;
 - Implementacija tih mjera;
 - Napredak postignut u smislu obezbjeđivanja efektivne ravnopravnosti u zastupljenosti žena i muškaraca na pozicijama na kojima se donose odluke, kako u javnom, tako i u privatnom sektoru.
- c) Molimo navedite statističke podatke o udjelu žena u upravnim odborima najvećih javno uvrštenih društava, te na rukovodećim pozicijama javnih institucija.

¹²„Službene novine FBiH“ broj 14/00);

¹³„Službeni glasnik Republike Srpske“, broj: 111/08 i 29/20;

Odgovori:

Mjere za promovisanje većeg učešća žena na tržištu rada

Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH¹⁴ je ključni instrument za osiguranje jednakih prava i mogućnosti za žene i muškarce u svim oblastima života, uključujući zapošljavanje. Zakon zabranjuje diskriminaciju na osnovu spola i promoviše ravnopravnost u zapošljavanju, plaćama, radnim uslovima i napredovanju.

Entitetski zakoni o radu također zabranjuju diskriminaciju radnika i lica koja traže zaposlenje, između ostalog i s obzirom na spol i spolno opredjeljenje.

Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine za period 2023-2027. godine prepoznaje potrebu provođenja mjera koje obezbjeđuju jednake mogućnosti za razvoj poduzetništva i muškaraca i žena. Mjere uključuju: provođenje gender analize i obrade prikupljenih podataka razvrstanih prema spolu u oblasti zapošljavanja i poduzetništva, donošenje i realizaciju akcionih planova, podršku istraživanjima i programima za povećanje učešća žena u radnoj snazi i smanjenjene zaposlenosti, razvoja ženskog poduzetništva, kao i o zastupljenosti u poljoprivrednoj proizvodnji i neformalnom sektoru, te ekonomskog i društvenog osnaživanja žena. Jedna od mjera jeste i organizovanje programa obuka za žene, s ciljem osposobljavanja za traženje, izbor i dobivanje adekvatnog zaposlenja, uključujući prekvalifikaciju i samozapošljavanje, pokretanje i razvijanje poduzetništva kao i praćenje napretka i izvještavanje o zastupljenosti žena i muškaraca u oblasti rada, zapošljavanja i pristupa ekonomskim resursima, kao i u oblasti ženskog poduzetništva.

Zabilježen je porast broja korisnica, u odnosu na korisnike, programa zapošljavanja pripravnika sa evidencija službi za zapošljavanje. Također, zabilježen je porast broja žena (42%) sa djecom mlađom od 6 godina koje su zaposlene puno radno vrijeme. U sektoru informacija i komunikacija zaposleno je dva puta više muškaraca u odnosu na žene, a u najbrojnijoj starosnoj grupi od 25 do 49 godina je najveća razlika u spolu zaposlenih.

Kada su u pitanju statistički podaci, prema podacima Agencije za statistiku BiH, stopa zaposlenosti žena u BiH je u porastu, ali i dalje niža od stope zaposlenosti muškaraca. U 2023. godini, stopa zaposlenosti žena iznosila je oko 35%, dok je stopa zaposlenosti muškaraca bila oko 50%. Mjere poput fleksibilnog radnog vremena, podrške za roditeljstvo i unapređenje radnih uslova pozitivno utiču na povećanje učešća žena na tržištu rada.

Kada je u pitanju sudska praksa, postoji nekoliko presuda koje su se bavile pitanjima rodne diskriminacije u zapošljavanju i napredovanju. Sudovi u BiH su u nekoliko navrata presudili u korist žena koje su bile diskriminisane na osnovu spola, čime su poslali snažnu poruku protiv rodne diskriminacije.

U Republici Srpskoj je nastavljen je proces usklađivanja zakonskih, strateških i drugih akata iz oblasti rada, zapošljavanja i pristupa ekonomskim resursima, uključujući preduzetništvo, sa domaćim i međunarodnim standardima za ravnopravnost spolova, među kojima izdvajamo Zakon o zaštiti od uznemiravanja na radu¹⁵, Zakon o društvenom preduzetništvu Republike Srpske¹⁶ i Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o razvoju malih i srednjih preduzeća¹⁷.

Razvoj preduzetništva žena je posebno podržan važećim Zakonom o razvoju malih i srednjih preduzeća kao i Strategijom razvoja malih i srednjih preduzeća Republike Srpske za period 2016-2020. godine. Kao privremena posebna mjera, kojom se preduzetništvo

¹⁴„Službeni glasnik BiH“ broj 32/10;

¹⁵„Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 90/21;

¹⁶„Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 111/21;

¹⁷„Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 84/19;

žena dodatno podstiče i unapređuje, realizovana je petogodišnja Strategija razvoja ženskog preduzetništva u Republici Srpskoj za period 2019-2023. godina, a u izradi je nova istoimena Strategija za period 2024-2030. godina.

Ravnopravnost spolova u oblasti rada, zapošljavanja i pristupa resursima je jedan od najznačajnijih prioriteta Gender centra Vlade Republike Srpske, u saradnji sa nadležnim ministarstvima i organima. Mjere koje se preduzimaju su zakonodavne i strateške mjere, kao i privremene posebne mjere za posebne grupe žena. U ovom izvještaju prikazane su realizovane mjere u okviru realizacije Gender akcionog plana BiH za period 2018-2022, kao i period do trenutka izvještavanja.

Ekonomsko osnaživanje žena na selu, preduzetnica i drugih marginalizovanih grupa žena predstavlja kontinuirani prioritet u radu Gender centra Republike Srpske, u saradnji sa partnerskim Ministarstvom poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede, Ministarstvom privrede i preduzetništva, kao i jedinicama lokalne samouprave i vaninstitucionalnim partnerima, uz podršku donatorskih sredstava iz programa saradnje sa UN Women i FIGAP 2 programa. U okviru ovih programa saradnje razvijeni su i provedeni različiti rodnobudžetski programi namijenjeni ovim ciljnim grupama, predstavljeni kako slijedi:

- U 2018. godini, u saradnji Gender centra i Ministarstva poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede realizovan je program pod nazivom: „Formiranje gender tima i iniciranje inovativne gender akcije za rodno odgovorno budžetiranje na regionalnom nivou – regija Banja Luka“ (podrška UN Women). Kao rezultat ovog programa, otvorena je Krajiška kuća u Banjoj Luci, kao prodajni objekat za proizvode žena;
- Gender centar je podržao realizaciju projekta „Rodno odgovorni budžet opštine Bratunac za ekonomsko osnaživanje žena žrtava rata“ (podrška UN Women). Kroz projekat je izrađen Akcioni plan za unapređenje položaja žena žrtava rata na području opštine Bratunac za period 2018-2023. godina;
- Gender centar Republike Srpske je iz FIGAP 2 programa podržao projekte šest nevladinih organizacija iz Republike Srpske (iz Banjaluke, Gradiške, Istočnog Sarajeva, Skelana), usmjerenih na ekonomsko osnaživanje žena, kroz različite oblike podrške i mentorstva i za različite ciljne grupe, uključujući ranjive, socijalno ugrožene grupe i žene s invaliditetom;
- Uz podršku UN Women, Gender centar i Ministarstvo privrede i preduzetništva su započeli rad na mjerama za razvoj preduzetništva žena. Tokom epidemije COVID-19, realizovane su interventne mjere kao jednokratna finansijska podrška od po 500 KM za najranjiviju grupu preduzetnica (ukupno 40), koje zapošljavaju samo sebe ili se bave starim zanatima, kako bi se omogućilo ovim mikro subjektima da se vrate u normalne tokove poslovanja i pokrenu svoju aktivnost nakon mjera sprečavanja daljeg širenja zaraze;
- Krajem 2020. godine, iz FIGAP 2 programa, Gender centar je sa Ministarstvom privrede i preduzetništva sklopio Sporazum o za realizaciju programa „Jačanje konkurentnosti privrednih subjekata koje vode preduzetnice u Republici Srpskoj“. U 2021. godini Ministarstvo je u saradnji sa Privrednom komorom Republike Srpske organizovalo šest opštih i jednu naprednu obuku za preduzetnice, kao i konferenciju i sajam preduzetništva žena u Republici Srpskoj;
- Kao rezultat saradnje Gender centra i Ministarstva privrede i preduzetništva, predložen je Fond za preduzetnice u iznosu od 300.000,00 KM, namijenjen za nabavku opreme i digitalizaciju poslovanja, edukaciju, obuku i promociju. Vlada Republike Srpske usvojila je Uredbu o postupku dodjele sredstava za podsticaj razvoja malih i srednjih preduzeća, čijim članom 23. su definisani kriteriji za ocjenu projekta, među kojima je promovisanje ravnopravnosti polova i zabrana diskriminacije po bilo kojoj osnovi;
- Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede Republike Srpske u saradnji sa Gender centrom svake godine provodi mjere ekonomskog osnaživanja žena na selu i u

- tom kontekstu unaprijeđeni su Pravilnik o uslovima i načinu ostvarivanja novčanih podsticaja za razvoj poljoprivrede i sela i Pravilnik o kapitalnim investicijama;
- Uz podršku UN Women, Gender centar i Ministarstvo su realizovali program: „Formiranje gender tima i iniciranje inovativne gender akcije za rodno odgovorno budžetiranje na regionalnom nivou, primjer Sarajevsko-romanijska regija“. Održane su obuke i izrađen priručnik za gender timove u lokalnim zajednicama. Zbog epidemije COVID-19, sredstva su usmjerena na podršku proizvodnji pilećeg mesa za 200 žena iz višečlanih porodica, podršku proizvodnji rukotvorina i podršku prodaji mliječnih proizvoda/skorupa za udruženja žena na selu u sarajevsko-romanijskoj regiji;
 - Gender centar je iz sredstava UN Women pružio podršku za nabavku opreme ženskim zadrugama u Republici Srpskoj (Bratunac, Banja Luka, Bijeljina i Trebinje), radi ekonomskog osnaživanja žena na selu i podrške regionalnom i ruralnom razvoju kroz zadrugarstvo;
 - 2021. godine proveden je sporazum Gender centra i Ministarstva poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede Republike Srpske (Iz FIGAP 2 programa), kojim je realizovan program „Identifikovanje i promocija proizvoda žena sa sela kao primjer programskog budžetiranja“. Održane su obuke i izrađen je Program ekonomskog osnaživanja žena u ruralnim područjima Republike Srpske za period 2021-2025. godine. Održana je izložbena manifestacija „Čuvari tradicije i običaja“, odštampan Katalog poljoprivrednih proizvoda udruženja žena i zadruga (50 udruženja i 70 zadruga) i formirana izložbena postavka proizvoda žena sa sela u prostorijama ministarstva.

Kada su u pitanju statistički podaci razvrstani po spolu o učešću na tržištu rada, može se konstatovati da postoje razlike u zaposlenosti i nezaposlenosti žena i muškaraca (manje žena je zaposleno ili samozaposleno, a više žena je među neplaćenim pomažućim članovima domaćinstva; više nezaposleno u odnosu na muškarce) i taj trend ima kontinuitet. Rodni jaz u zaposlenosti u periodu 2012-2021. kretao se od 19,1 u 2012. godini, preko čak 22,7 u 2016. godini, pa do 18,3 u 2021. godini, što pokazuje izvjestan napredak, odnosno smanjenje jaza.

Gender centar Vlade Republike Srpske je, u svom istraživanju o rodnim nejednakostima iz perspektive životnih tokova iz 2016. godine, ispitivao, između ostalog, i ekonomske rodne nejednakosti i ustanovio sljedeće ključne nalaze:

- Participacija žena na tržištu rada je manja nego participacija muškaraca i njihov prolaz ka radnim mjestima teži – manje je zaposlenih žena nego muškaraca u svim generacijama;
- Rodne nejednakosti na tržištu rada se ispoljavaju i kroz segregaciju prema zanimanjima i granama djelatnosti;
- Jaz u aktivnosti se gubi kod starijih generacija sa izlaskom sa tržišta rada, ali ostavlja trajne posljedice – žene ostvaruju manje ukupnog staža, znatno rjeđe ostvaruju ličnu penziju i imaju niže penzije od muškaraca;
- Imovinski jaz je prisutan u svim generacijama – žene su rjeđe vlasnice osnovne stambene jedinice u kojoj živi domaćinstvo, poslovnog prostora, zemljišta, vozila;
- Kućni rad, odnosno briga o domaćinstvu i članovima uže i šire porodice, je nepromjenljivo zona ženske odgovornosti, što otežava njihovu poziciju na tržištu rada, zapošljavanje i ostvarivanje radnih beneficija;
- Radna socijalizacija dječaka i djevojčica se razlikuje – dječaci se više usmjeravaju prema tržišnim ekonomskim aktivnostima i ranije u njih uključuju, a djevojčice se više usmjeravaju prema radu u domaćinstvu. Ova podjela uloga se uspostavlja veoma rano.

Iako je istraživanje rađeno 2016. godine, nalazi su relevantni jer su ovo procesi dugog trajanja, otporni na promjene i zavise, kako od institucionalnih mjera, tako i od promjene ponašanja ključnih aktera (institucije, poslodavci, sistem obrazovanja, porodice) i samog odnosa tržišta rada

i ekonomije brige/njege. Ključne mjere za njegovo prevazilaženje treba da se zasnivaju na podsticanju smanjenja rodne diferencijacije u oblastima obrazovanja i smanjenja ekonomskih rodni nejednakosti, uključujući ekonomiju brige, koje su gotovo nepromjenjive između generacija. Stoga, intervencije u ovoj oblasti moraju biti dugoročne i promjene je moguće mjeriti i sagledavati longitudinalno, u generacijskom slijedu.

Shodno tome, mjere za smanjenje ekonomskih rodni nejednakosti se nalaze u kontinuitetu u Gender akcionom planu BiH, koji se izrađuje i usvaja na svakih pet godina. Važeći Gender akcioni plan BiH za period 2023-2027. godina kao jedan od prioriteta ima oblast „Rad, zapošljavanje i pristup ekonomskim resursima“, sa mjerama koje se odnose na unapređenje zakonodavnog, strateškog i planskog okvira za ravnopravnost polova u ovoj oblasti, prikupljanje i analizu podataka razvrstanih po polu kao osnov programa i mjera za otklanjanje uočenih nejednakosti, podršku različitim mjerama za unapređenje položaja žena na tržištu rada, kao i različitim marginalizovanim grupama žena, usklađivanje privatnog, profesionalnog i porodičnog života, sa ciljem smanjenja/ukidanja diskriminacije i nejednakosti po osnovu pola u radu, zapošljavanju i tržištu rada i obezbjeđivanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce u pristupu ekonomskim resursima, uključujući smanjenje siromaštva kroz nove makroekonomske i razvojne strategije.

Gender centar Republike Srpske je izradio, a Vlada Republike Srpske usvojila dva dokumenta, Akcioni plan za unapređenje položaja žena na selu u Republici Srpskoj za period 2019-2020. godina¹⁸ i Akcioni plan za unapređenje položaja žena na selu u Republici Srpskoj za period 2022-2024. godina¹⁹, koji sadrže programe i mjere koje proističu iz UN CEDAW obaveza, kao i ranijih analiza, provedbe mjera i ocjene učinaka, te preporuka za djelovanje u Republici Srpskoj.

Na osnovu Programa ekonomskog osnaživanja žena u ruralnim područjima Republike Srpske za period 2021-2025. godine, Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede Republike Srpske uvelo je 2022. godine novu posebnu mjeru podrške za samozapošljavanje žena na selu. Ukupno 46 korisnica je ostvarilo pravo na sredstva, u iznosu od po 5.000,00 KM za realizaciju svog poslovnog plana (ukupno 230.000,00 KM). Od ukupnog broja od 42.675 registrovanih poljoprivrednih gazdinstava u Republici Srpskoj, 16% su gazdinstva čiji su nosioci žene u 2022. godini, što je veliki napredak u odnosu na 4% učešća žena nosilaca gazdinstava u 2010. godini. Učešće žena korisnica podsticaja je povećano na 12% ili u prosjeku 3.400 gazdinstava u odnosu na ukupan broj korisnika u 2022. godini i ima stalni trend rasta. U 2023. godini, u okviru ovog rodnobudžetskog programa za samozapošljavanje žena na selu, 46 korisnica je ostvarilo pravo na sredstva u ukupnom iznosu od 296.817 KM, što je finansijsko povećanje u odnosu na prvu godinu realizacije programa (2022: ukupno 46 korisnica po 5.000,00 KM za realizaciju poslovnog plana, ukupno 230.000 KM). Takođe, u toku 2023. godine, finansijsku podršku Ministarstva dobilo je 16 udruženja žena na selu za svoje poslovne aktivnosti, u ukupnom iznosu od 99.866,78 KM. Žene nosioci gazdinstava u prosjeku godišnje iskoriste oko 4.5 miliona KM sredstava iz agrarnog budžeta.

Gender centar Republike Srpske, u saradnji sa „i-dijasporom - Dijasporom za razvoj Bosne i Hercegovine“ i sa Ministarstvom privrede i preduzetništva Republike Srpske, realizovao je projekat pod nazivom „Kreativnim razmišljanjem do preduzetništva žena“, sa ciljem da kroz učenje i primjenu inovativnog metoda razvoja preduzetničkih ideja "Design Thinking" podrži žene da pokrenu vlastiti biznis. U okviru projekta 2022. godine u Banjaluci je održana besplatna obuka za 30 žena koje žele da se bave preduzetništvom. Nakon obuke, dodijeljena su bespovratna finansijska sredstva za tri najbolje ideje, kao i tromjesečna mentorska podrška.

¹⁸ Zaključak br. 04/1-012-2-284/19 od 31.01.2019. godine;

¹⁹ Zaključak br. 04/1-012-2-3731/21, od 09.12.2021. godine;

Mjere za promovisanje ravnopravnosti spolova na pozicijama odlučivanja

Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice BiH, u partnerstvu sa UNDP u BiH, provodi projekat "Pečat rodne ravnopravnosti", kao dio globalne inicijative UNDP-a na certificiranju dobrih rezultata i uspješnosti u postizanju ravnopravnosti spolova u javnim institucijama, privatnom sektoru i organizacijama.

U javnom sektoru, vlade na svim nivoima su obavezane zakonom da promovišu rodnu ravnopravnost pri zapošljavanju i napredovanju. Postoje kvote za zastupljenost žena u određenim državnim institucijama i odborima. Prema podacima Agencije za statistiku BiH, žene čine oko 35% rukovodećih pozicija u javnom sektoru. Ovo je rezultat primjene kvota i strategija za rodnu ravnopravnost.

Također, različite nevladine organizacije i privatni sektor sprovode programe obuke i mentorstva za žene koje teže rukovodećim pozicijama.

Iako zakonske obaveze nisu tako stroge kao u javnom sektoru, mnoge private kompanije usvajaju interne politike za promovisanje rodne ravnopravnosti. To uključuje mjere za jednakost plata, programe za razvoj karijere i obuke za liderstvo. U privatnom sektoru, žene čine oko 25% rukovodećih pozicija. Ovo pokazuje određeni napredak, ali i dalje postoji značajan prostor za unapređenje.

Rezultat indeksa za BiH u 2023. godini u ovom poddomenu je za 21,4 bodova niži od prosjeka EU u 2023. godini (82,3). Dakle, žene se suočavaju sa fenomenom „staklenog stropa“ i imaju poteškoće da pristupe višim položajima odlučivanja. Neravnopravnost je posebno izražena u upravljačkim strukturama. Žene su zastupljene u upravljačkim strukturama javnih kompanija u BiH sa 17,5% (20% u FBiH, 15% u RS). Kada se radi o generalnim direktorima/direktoricama javnih kompanija u BiH, svega njih 5,55% njih su žene. Na osnovu spolne strukture upravnih odbora deset najviše rangiranih kompanija na berzi u BiH, upravljačku strukturu je činilo 17% žena i 83% muškaraca a samo je jedna kompanija za predsjednicu imala ženu.

Izraženo je duže čekanje žena na prvi posao, i učestala je nemogućnost pronalaska posla u zrelijoj životnoj dobi zbog promjene po treba tržišta rada. Također je prisutan i problem uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja. Na radnom mjestu žene od kolega i šefova doživljavaju brojne oblike seksualnog uznemiravanja. Prisutna je rodno uslovljena segregacija i stereotipi o „ženskim i muškim poslovima“, kao i horizontalna (razlike u plaćama), te vertikalna segregacija (podjela pozicija između muškaraca i žena). Za žene u ruralnim sredinama problem ostaje veliki disbalans u vlasništvu nad nepokretnom imovinom.

I pored toga, izborni rezultati žena na lokalnim izborima održanim 2020. godine, kada su u pitanju mjesta načelnika/gradonačelnika lošija su nego 2016. godine (2016: 6, 2020: 5 načelnica), dok u procentu žena izabranih u skupštine opština/općinska vijeća bilježimo minimalno poboljšanje od jednog procentnog boda. (2016: 18,34%, 2020: 19,64%). Prema rezultatima Općih izbora 2022, bilježimo malo povećanje u procentu žena na kandidatskim listama, koje sada iznosi 42,1%. što je nešto više od zakonskog minimuma od 40%. Međutim, uspjeh žena na izborima još uvijek je daleko niži od njihove zastupljenosti na kandidatskim listama. Na Općim izborima 2022 bilježimo pad u procentu izabranih žena u Zastupnički dom Parlamentarne skupštine BiH (2018: 21,4%, 2022: 16,66%). Na entitetskom nivou bilježimo veoma malo povećanje zastupljenosti žena, pri čemu je u Zastupnički dom Parlamenta FBiH izabrano 26,53%, a u Narodnu skupštinu RS 18% žena. U kantonalnim skupštinama došlo je do malog smanjenja izabranih žena (sa 31 na 30%, u prosjeku). Prema indeksu rodne ravnopravnosti BiH 2023, rezultat u domenu "Moć" iznosi 49,1, što je za 2,1 boda niže u odnosu na prvi indeks rodne ravnopravnosti iz 2021 godine, i čak 10 bodova niže u odnosu na rezultat EU-27 za 2023. godinu (59,1).

Kada je u pitanju izvršna vlast, u dokumentima koji uređuju sastav Vijeća ministara BiH, Vlade FBiH i Vlade RS nije utvrđena kvota ili druga mjera za manje zastupljeni spol. Do sada ni jedna vlada nije formirana na način da je imenovano najmanje 40% ministrica i žene i dalje predstavljaju manje zastupljeni spol u svim vladama u BiH. Trenutno je u Vladi Federacije BiH premijer muškarac, a na mjestima ministara/ica postavljeno je 12 ministara i 4 ministrice.

Prema metodologiji Održivih razvojnih ciljeva UN, Cilj 5, indikator postignuća za pravni okvir koji promovira, sprovodi i prati ravnopravnost i zabranu diskriminacije po osnovu pola u oblasti Sveobuhvatni pravni okviri i javni život iznosi 91,7%²⁰, što pokazuje rezultat zakonodavnih mjera. Međutim, kada su u pitanju statistički podaci o upravljanju i odlučivanju, u gotovo svim aspektima struktura po polu je dominantno muška i taj trend ima kontinuitet.²¹ Jedini zabilježeni izuzetak su vlasnici velikih preduzetnika sa 250 i više zaposlenih i preduzetnici u djelatnosti zdravstvene i socijalne zaštite (Q), gdje je podjednak odnos žena i muškaraca²², a žene preovladavaju (70%) jedino među preduzetnicima u ostalim uslužnim djelatnostima (S)²³. Trenutno učešće žena u Narodnoj skupštini Republike Srpske, kao i među odbornicima u jedinicama lokalne samouprave, bilježi manji porast u odnosu na prethodne izborne cikluse.²⁴

Imajući na umu navedeno, ravnopravnost spolova u oblasti javnog života i donošenja odluka je jedan od najznačajnijih prioriteta Gender centra Vlade Republike Srpske, u saradnji sa nadležnim ministarstvima i organima. Mjere koje se preduzimaju su zakonodavne i strateške mjere, kao i privremene posebne mjere za žene. U ovom izvještaju prikazane su realizovane mjere u okviru realizacije Gender akcionog plana BiH za period 2018-2022, kao i period do trenutka izvještavanja.

Pravni standardi o ravnopravnoj zastupljenosti muškaraca i žena na mjestima odlučivanja i upravljanja su uvedeni u propise Republike Srpske koji regulišu sljedeće oblasti: obrazovanje i vaspitanje, uključujući predškolsko, osnovno i srednje, sport, trgovinu, malo i srednje preduzetništvo i društveno preduzetništvo. Svaki zakon ili drugi akt koji sadrži odredbe o tijelima za upravljanje i odlučivanje usaglašava se sa standardima za ravnopravnost polova, koji podrazumijevaju ravnopravnu zastupljenost žena i muškaraca, u skladu sa članom 20. Zakona o ravnopravnosti polova u BiH, koji propisuje sljedeće:

1. Državna tijela na svim nivoima organizacije vlasti i tijela lokalne samouprave, uključujući zakonodavnu, izvršnu i sudsku vlast, političke partije, pravna lica s javnim ovlaštenjima, pravna lica koja su u vlasništvu ili pod kontrolom države, entiteta, kantona, grada ili opštine ili nad čijim radom javni organ vrši kontrolu, obezbijediće i promovisati ravnopravnu zastupljenost polova u upravljanju, procesu odlučivanja i predstavljanju. Ova obaveza postoji i za sve ovlašćene predlagачe prilikom izbora predstavnika i delegacija u međunarodnim organizacijama i tijelima;
2. Ravnopravna zastupljenost polova postoji u slučaju kada je jedan od polova zastupljen najmanje 40% u tijelima iz stava (1) ovog člana;
3. Diskriminacijom po osnovu pola smatra se situacija kada ne postoji ravnopravna zastupljenost iz stava (2) ovog člana;

²⁰ RZS RS. „Indikatori održivog razvoja Republike Srpske 2022“. Cilj 5 Rodna ravnopravnost. Indikator 5.1.1. str. 42.

https://www.rzs.rs.ba/static/uploads/bilteni/indikatori_odrzivog_razvoja_rs/Indikatori_odrzivog_razvoja_RepublikeSrpske_2022_WEB.pdf;

²¹ RZS RS. „Žene i muškarci u Republici Srpskoj 2023“. Poglavlje „Vlast i uticaj“. str. 55-65. https://www.rzs.rs.ba/static/uploads/bilteni/zene_i_muskarci/Zene_i_muskarci_2023_web.pdf;

²² Ibid, str. 64 i 65;

²³ Ibid, str. 65;

²⁴ RZS RS. „Indikatori održivog razvoja Republike Srpske 2022“. Pokazatelji 5.5.1a i 5.5.1b. str. 44. https://www.rzs.rs.ba/static/uploads/bilteni/indikatori_odrzivog_razvoja_rs/Indikatori_odrzivog_razvoja_RepublikeSrpske_2022_WEB.pdf;

4. Tijela iz stava (1) ovog člana u cilju ostvarivanja ravnopravne zastupljenosti polova i otklanjanja diskriminacije dužna su donositi posebne mjere propisane članom 8. ovog zakona.

Gender centar Republike Srpske je povodom svakog izbornog ciklusa (Opšti izbori 2018, Lokalni izbori 2020, Opšti izbori 2022), radio analize izbornog procesa i rezultata izbora sa aspekta ravnopravnosti polova, te monitoring medija i analize medijskih sadržaja o vidljivosti kandidatkinja tokom izborne kampanje.

Gender centar Republike Srpske je učestvovao u izradi „Polazne studije o barijerama političkom učešću žena u Bosni i Hercegovini“ koju je proveo UNDP BiH u okviru projekta „Žene na izborima u Bosni i Hercegovini“ . Među najvažnijim preporukama studije su rad sa političkim strankama na uvođenju standarda za ravnopravnost polova, obuke, umrežavanje i mentorstvo za žene, kao i podrška liderstvu žena i promociji ravnopravnosti polova.

Usvojen je Izvještaj o napretku u primjeni normativno-pravnih standarda za ravnopravnost polova u oblasti političkog i javnog života u Republici Srpskoj za period 2019-2020. godina , koji sadrži pregled standarda, mjera i preporuka za djelovanje, provedene aktivnosti u izvještajnom periodu, pregled statističkih i administrativnih podataka o stanju učešća žena i muškaraca u političkom i javnom životu i analizu stanja, sa preporukama za djelovanje.

Provedene su ukupno tri promotivne kampanje Gender centra Republike Srpske „Biraj RAVNOPRAVNO!“ tokom izbornih ciklusa.

Važeći Gender akcioni plan BiH za period 2023-2027. godina kao jedan od kontinuiranih prioriteta ima oblast „Javni život i donošenje odluka“, sa mjerama koje se odnose na unapređenje zakonodavnog, strateškog i planskog okvira za ravnopravnost polova u ovoj oblasti, prikupljanje i analizu podataka razvrstanih po polu kao osnov programa i mjera za otklanjanje uočenih nejednakosti, podršku različitim mjerama za unapređenje ravnopravne zastupljenosti polova, uključujući višestruko marginalizovane grupe, u javnom životu i na mjestima donošenja odluka.

Svaki zakon ili drugi akt koji sadrži odredbe o tijelima za upravljanje i odlučivanje usaglašava se sa standardima za ravnopravnost spolova, koji podrazumijevaju ravnopravnu zastupljenost žena i muškaraca, u skladu sa članom 20. Zakona o ravnopravnosti polova u BiH, koji propisuje da će državna tijela na svim nivoima organizacije vlasti i tijela lokalne samouprave, uključujući zakonodavnu, izvršnu i sudsku vlast, političke partije, pravna lica s javnim ovlaštenjima, pravna lica koja su u vlasništvu ili pod kontrolom države, entiteta, kantona, grada ili opštine ili nad čijim radom javni organ vrši kontrolu, obezbijediti i promovisati ravnopravnu zastupljenost spolova u upravljanju, procesu odlučivanja i predstavljanju. Ova obaveza postoji i za sve ovlaštene predlagače prilikom izbora predstavnika i delegacija u međunarodnim organizacijama i tijelima. Ravnopravna zastupljenost spolova postoji u slučaju kada je jedan od spolova zastupljen najmanje 40% u gore navedenim tijelima i suprotno od toga će se smatrati diskriminacijom.

Važeći Gender akcioni plan BiH za period 2023-2027. godina kao jedan od kontinuiranih prioriteta ima oblast „Javni život i donošenje odluka“, sa mjerama koje se odnose na unapređenje zakonodavnog, strateškog i planskog okvira za ravnopravnost spolova u ovoj oblasti, prikupljanje i analizu podataka razvrstanih po spolu kao osnov programa i mjera za otklanjanje uočenih nejednakosti, podršku različitim mjerama za unapređenje ravnopravne zastupljenosti spolova, uključujući višestruko marginalizovane grupe, u javnom životu i na mjestima donošenja odluka.

Statistički podaci o udjelu žena na rukovodećim pozicijama u javnim institucijama

Kada su u pitanju statistički podaci razvrstani po spolu o učešću na tržištu rada, može se konstatovati da postoje razlike u zaposlenosti i nezaposlenosti žena i muškaraca (manje žena je zaposleno ili samozaposleno, a više žena je među neplaćenim pomažućim članovima

domaćinstva; više nezaposleno u odnosu na muškarce) i taj trend ima kontinuitet.²⁵ Rodni jaz u zaposlenosti u periodu 2012-2021. kretao se od 19,1 u 2012. godini, preko čak 22,7 u 2016. godini, pa do 18,3 u 2021. godini, što pokazuje izvjestan napredak, odnosno smanjenje jaza²⁶.

Prema podacima iz različitih izvora i istraživanja²⁷:

U 2023. godini, žene su činile oko 20% članova upravnih odbora najvećih javno uvrštenih društava u Bosni i Hercegovini. Ova brojka varira između različitih sektora i kompanija.

Neke od najvećih kompanija, naročito one koje su dio međunarodnih korporacija, imaju veći procenat žena u upravnim odborima, zahvaljujući internim politikama i kvotama koje promoviraju rodnu ravnopravnost. Finansijski sektor i telekomunikacije imaju veći procenat žena u upravnim odborima u odnosu na tradicionalne industrije kao što su građevinarstvo i energetika.

Prema podacima Agencije za statistiku BiH, žene čine oko 35% rukovodećih pozicija u javnim institucijama. Ova statistika obuhvata razne pozicije, uključujući ministre, direktore agencija, i druge visoke funkcije. Neka ministarstva, kao što su Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice, imaju višu zastupljenost žena u rukovodstvu, dok je u sektorima kao što su unutrašnji poslovi i odbrana ta zastupljenost niža.

U javnom sektoru, kvote za zapošljavanje žena na rukovodećim pozicijama su postavljene kako bi se osigurao minimalni procenat žena u svim vladinim tijelima. Ove kvote variraju, ali generalno se kreću oko 40%.

Prema Izvještaju o rodnoj analizi (2021.), u sklopu projekta „Zastupljenost i angažman žena na liderskim pozicijama u javnim preduzećima u vlasništvu FBiH” Ekonomskog fakulteta u Sarajevu, uz podršku Vlade Federacije Bosne i Hercegovine, izdvajamo glavne nalaze:

- Zastupljenost žena u upravama - Broj kompanija gdje u upravi nema žena je 40,5%. Žene su generalne direktorice u samo 12% od ukupnog broja JP. Žene u upravi koje su stekle neko visokoškolsko obrazovanje (I, II ili III ciklus) prisutne su u svim privrednim sektorima, u raznim disciplinama. Glavne dvije oblasti obrazovanja među ženama su ekonomija i poslovanje, kao i pravo i pravne nauke. Prosječna starost žena u upravi je 50 godina i one su na svojim trenutnim pozicijama provele manje vremena nego muškarci. Podaci za period od 2010. do 2020. godine pokazuju da se procenat žena u upravama povećava, iako je taj procenat još uvijek prilično nizak i iznosi ispod 20%. Procijenjeno je da je ukupan mandat muškaraca u periodu 2010. do 2020. godine 796 godina, dok su žene na tim pozicijama provele samo 125 godina. Drugim riječima, muškarci su proveli 6,37 više vremena u upravama nego žene.
- Zastupljenost žena u nadzornim odborima - Broj kompanija u čijim nadzornim odborima nema žena je 35,7%. Žene su predsjednice u samo 9% od ukupnog broja JP. Žene u nadzornim odborima koje su stekle neki stupanj visokoškolskog obrazovanja (I, II ili III ciklus) prisutne su u svim privrednim sektorima, u raznim disciplinama. Glavne dvije glavne oblasti obrazovanja među ženama su ekonomija i poslovanje, kao i pravo i pravne nauke. Prosječna starost žena u nadzornim odborima je 51 godina i one su na svojim trenutnim pozicijama provele manje vremena nego muškarci.

²⁵ RZS RS. „Žene i muškarci u Republici Srpskoj 2023“. Poglavlje „Zaposlenost i nezaposlenost“. Str 39-44. Dostupno na: https://www.rzs.rs.ba/static/uploads/bilteni/zene_i_muskarci/Zene_i_muskarci_2023_web.pdf.

²⁶ RZS RS. „Indikatori održivog razvoja Republike Srpske 2022“. Cilj 5 Rodna ravnopravnost. Pokazatelj Rodni jaz u zaposlenosti. Str. 43. Dostupno na: https://www.rzs.rs.ba/static/uploads/bilteni/indikatori_odrzivog_razvoja_rs/Indikatori_odrzivog_razvoja_RepublikeSrpske_2022_WEB.pdf

²⁷ Agencija za statistiku BiH; UN Women BiH; OSCE BiH; Evropska unija u BiH.

Podaci za period od 2010. do 2020. godine pokazuju da se procenat žena u nadzornim odborima povećava, iako je taj procenat još uvijek prilično nizak. Procijenjeno je da je ukupan mandat muškaraca u periodu 2010. do 2020. godine 1099 godina, dok su žene na tim pozicijama provele samo 195 godina. Drugim riječima, muškarci su proveli 6,63 više vremena u nadzornim odborima nego žene.

- Zastupljenost žena u revizijskim odborima - Procenat žena u revizijskim odborima mnogo je viši nego onaj u upravama i nadzornim odborima, ali su još uvijek samo 19% žena predsjednice revizijskih odbora. Samo tri kompanije (7,1%) nemaju žene u revizijskim odborima. Čini se da revizijski odbori privlače više žena nego muškaraca, jer su 60% svih članova žene. Najčešća oblast obrazovanja među ženama u revizijskim odborima je ekonomija/poslovanje, a zatim pravo i pravne nauke. Izgleda da su te dvije oblasti jedine oblasti obrazovanja muškaraca i žena u revizijskim odborima.
Na pozicijama srednjeg nivoa menadžmenta (u poslovnica, odjelima i sektorima) zastupljenost žena najviša je na nivou odjela (40% od svih rukovodilaca odjela su žene), ali se taj procenat smanjuje kako se one kreću na više hijerarhijske pozicije ka upravnom odboru, što pokazuje da postoji stakleni plafon.

U Republici Srpskoj statistički podaci pokazuju da je na rukovodećim pozicijama uglavnom veći broj muškaraca, nego žena.²⁸
Slijede izdvojeni podaci iz statističkog biltena „Žene i muškarci u Republici Srpskoj 2023“, poglavlje Vlast i uticaj²⁹:

Narodnaskupština Republike Srpske / National Assembly of Republika Srpska		
	Žene/Women	Muškarci/Men
Predsjednik / President	-	1
Potpredsjednik / Vice-President	1	2
Generalni sekretar / Secretary General	-	1
Poslanici / Deputies	22	61
Stručneslužbe Narodneskupštine Republike Srpske / Administrative Departments of the National Assembly of Republika Srpska		
Kabinet predsjednika / Cabinet of the President	2	6
Kabinet potpredsjednika / Cabinet of the Vice-President	2	4
Kabinet generalnog sekretara / Cabinet of the Secretary General	3	3
Stručnaslužba / Administrative department	46	46
Odbori i komisije Narodneskupštine Republike Srpske / Committees and commissions of the National Assembly of Republika Srpska		
Predsjednici / Presidents	8	17
Članstvo / Members	67	157

Izvor: Narodnaskupština Republike Srpske
Source: National Assembly of Republika Srpska

Vlada Republike Srpske / Government of Republika Srpska		
	Žene/Women	Muškarci/Men
Predsjednik Vlade / Prime Minister	-	1
Potpredsjednici / Vice-Presidents	1	1
Ministri / Ministers	4	12

Izvor: www.vladars.rs (datum preuzimanja podataka: 25.12.2023. godine)
Source: www.vladars.rs (date of taking over the data: 25 December 2023)

²⁸ RZS RS. „Žene i muškarci u Republici Srpskoj 2023“. Poglavlje „Vlast i uticaj“. Str. 55-65. Dostupno na: https://www.rzs.rs.ba/static/uploads/bilteni/zene_i_muskarci/Zene_i_muskarci_2023_web.pdf

²⁹ Stanje na 31.12.2022./State as on 31 December 2022;

Vijeće Naroda Republike Srpske / Council of Peoples of Republika Srpska		
	Žene/Women	Muškarci/Men
Predsjedavajući / Chairperson	1	-
Potpredsjedavajući / Deputy Chairperson	2	1
Generalni sekretar / Secretary General	-	1
Delegati / Delegates	8	20
Ustavna komisija / Constitutional Commission	3	8
Zakonodavno-pravna komisija / Legislative Commission	1	6
Komisija za izbor i imenovanje / Selection and Appointments Commission	2	5
Administrativna komisija / Administrative Commission	2	3
Sekretarijatske komisije / Secretaries of Commissions	4	-

Izvor: Vijeće Naroda Republike Srpske
Source: Council of Peoples of Republika Srpska

Predsjednici sudova / Presidents of courts		
	Žene/Women	Muškarci/Men
Vrhovni sud / Supreme court	1	-
Okružni sudovi / District courts	3	3
Osnovni sudovi / Municipal courts	12	9
Viši privredni sud / Higher commercial court	-	1
Okružni privredni sudovi / District commercial courts	4	2

Izvor: Ministarstvo pravde Republike Srpske
Source: Republika Srpska Ministry of Justice

Sudije / Judges		
	Žene/Women	Muškarci/Men
Viši privredni sud / Higher commercial court	5	2
Okružni privredni sudovi / District commercial courts	19	7
Vrhovni sud / Supreme court	16	6
Okružni sudovi / District courts	43	21
Osnovni sudovi / Municipal courts	127	63

Izvor: Ministarstvo pravde Republike Srpske
Source: Republika Srpska Ministry of Justice

Tužioci / Prosecutors				
	Imenovani tužioci / Designated prosecutors		Glavni tužioci / Chief prosecutors	
	Žene/Women	Muškarci/Men	Žene/Women	Muškarci/Men
Republičko tužilaštvo / Republic Prosecutor's Office	7	5	-	1
Okružna tužilaštva / District Prosecutor's Offices	39	31	3	3

Izvor: Ministarstvo pravde Republike Srpske
Source: Republika Srpska Ministry of Justice

Zaposleni u upravi Republike Srpske / Employees in the Republika Srpska administration		
Naziv radnog mjesta, kategorije i zvanja / Title of position, category and rank	Žene/Women	Muškarci/Men
UKUPNO / TOTAL	3073	2395
DRŽAVNI SLUŽBENICI / CIVIL SERVANTS	2061	1723
Pomoćnik ministra, rukovodilac republičke uprave i rukovodilac republičke upravne organizacije / Assistant minister, director of the republic administration, director of the	33	40

republic administrative organisation		
Sekretar ministarstva, zamjenik i pomoćnik republičke uprave, zamjenik i pomoćnik republičke upravne organizacije, sekretar u Agenciji za državnu upravu / Secretary to the ministry, deputy and assistant director of the republic administration, deputy and assistant director of the republic administrative organisation, secretary at the Civil Service Agency	28	42
Inspektor i internirevizor / Inspector and internal auditor	140	203
Mlađi inspektor / Junior inspector	5	16
Inspektor / Inspector	55	46
Viši inspektor / Senior inspector	77	132
Internirevizor / Internal auditor	3	8
Glavni republički inspektor / Chief republic inspector	-	1
Stručni savjetnik / Advisor	21	35
Rukovodilac unutrašnje org. jedinice / Head of internal organisational unit	211	143
Viši stručni saradnik / Senior associate	719	589
Stručni saradnik VI stepen stručne spreme / Associate (college degree education)	210	98
Stručni saradnik IV stepen stručne spreme / Associate (secondary school education)	699	573
NAMJEŠTENICI / EMPLOYEES WITHOUT THE STATUS OF CIVIL SERVANTS	894	565
Namještenik visoke stručne spreme (VSS) / Employee with university education (UE)	271	154
Namještenik više stručne spreme (VŠS) / Employee with college education (CE)	44	12
Namještenik srednje stručne spreme (SSS) / Employee with secondary school education (SEE)	492	388
Namještenik u okviru osnovne škole / Employee with primary school education	87	11
Ostali / Others	118	107

Izvor: Centralni registar kadrova, Agencija za državnu upravu Republike Srpske

Source: Central Register of Human Resources, Republika Srpska Civil Service Agency

Savez sindikata Republike Srpske / Federation of Trade Unions of Republika Srpska		
	Žene/Women	Muškarci/Men
Predsjednik Saveza / President of Federation	1	-
Generalni sekretar Saveza / Secretary General of Federation	-	1
Predsjednici granskih sindikata / Presidents of branch trade unions	3	12
Sekretari granskih sindikata / Secretaries of branch trade unions	-	2
Struktura članova sindikata, % / Distribution of members of trade unions, %	49	51

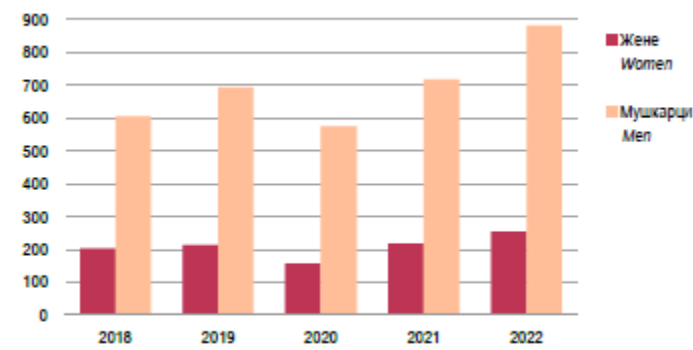
Izvor: Savez sindikata Republike Srpske

Source: Federation of Trade Unions of Republika Srpska

Mnoge private kompanije usvajaju interne politike koje promovisu rodnu ravnopravnost, uključujući kvote za žene na rukovodećim pozicijama, jednakost plata, i programe za razvoj karijere.

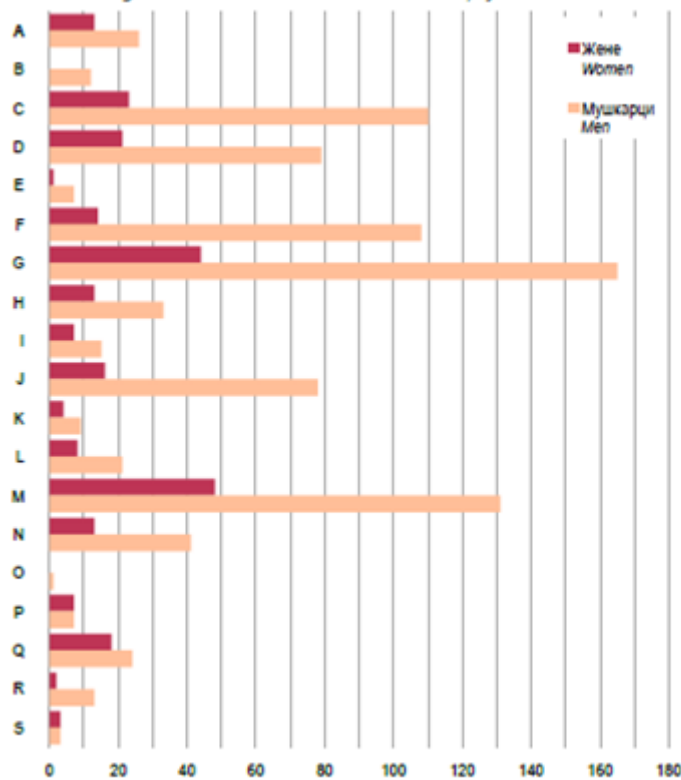
Iako je zabilježen napredak u zastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama, i dalje postoji značajan prostor za unapređenje, posebno u sektorima kao što su sigurnost i pravosuđe, gdje je zastupljenost žena niža.

Директори – руководиоци пословних субјеката основаних у току године
Directors – managers of business entities established during the year



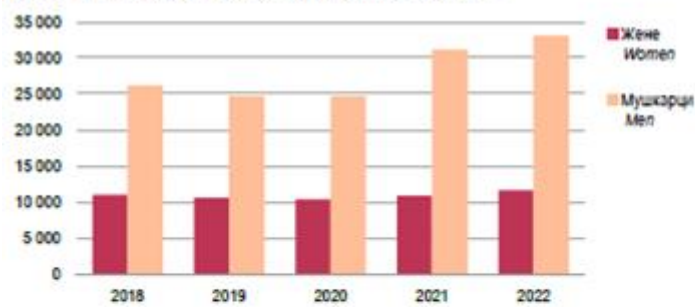
Извор: Агенција за посреднике, информатичке и финансијске услуге Републике Српске
 Source: Agency for Intermediacy, IT and Financial Services of Republika Srpska

Директори – руководиоци пословних субјеката основаних у 2022, према подручју дјелатности
Directors – managers of business entities established in 2022, by section of economic activity



Извор: Агенција за посреднике, информатичке и финансијске услуге Републике Српске
 Source: Agency for Intermediacy, IT and Financial Services of Republika Srpska

Привредни субјекти према полу власника – стање 31. децембар¹⁾
Economic entities by sex of owner – state as on 31 December¹⁾



Извор: Развојна агенција Републике Српске (према подацима Пореске управе Републике Српске)
 Source: Development Agency of Republika Srpska (according to data of the Tax Administration of Republika Srpska)

Структура привредних субјеката према величини субјекта и полу власника, 2022.¹⁾
Economic entities by size of entity and sex of owner, 2022¹⁾



Извор: Развојна агенција Републике Српске (према подацима Пореске управе Републике Српске)
 Source: Development Agency of Republika Srpska (according to data of the Tax Administration of Republika Srpska)

